Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

RAPPORT ANNUEL

1er avril 2007 – 31 mars 2008

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

101–9010 Quartz Road, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Téléphone : (867) 667-6226 ou 1-800-661-0535
Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca
Site web : www.yhrc.yk.ca

Message de la présidente

Nous sommes arrivés à un moment crucial pour les droits de la personne au Yukon, 21 ans après l'adoption de la Loi. Pour la Commission, l'année qui s'achève s'est avérée très productive et pleine de rebondissements et ce, à bien des égards. Je suis consciente que le maintien du savoir collectif est un atout précieux pour les petits organismes comme la Commission et c'est la raison pour laquelle, au cours de la dernière année, j'ai demandé que mon mandat soit renouvelé. J'entame ma quatrième année à la CDPY et je peux affirmer que c'est toujours un plaisir de travailler avec le personnel et les commissaires.

La Commission savait depuis longtemps que ses bureaux devraient être situés dans un endroit accessible à tous. En décembre 2007, grâce au travail exceptionnel effectué par le personnel, nous avons déménagé dans un rez-de-chaussée, dans des locaux entièrement accessibles mais dont la superficie en pieds carrés est moindre. Le personnel a relevé les nombreux défis qui se sont posés, y compris le déménagement proprement dit et la coordination du branchement des systèmes (téléphones, ordinateurs et Internet). Nous sommes donc parvenus à servir le public pratiquement sans interruption, et de la façon la plus rentable possible.

En décembre 2007, M^{me} Glenis Allen est devenue membre de la Commission. Les postes de cadre qu'elle a occupés dans les secteur public et privé lui ont permis d'acquérir une grande expérience. Elle a fourni des services de consultation en ressources humaines ainsi que des conseils en matière de droits de la personne à toute une gamme de clients, y compris à des gouvernements des Premières nations. Elle apporte à la Commission une connaissance approfondie de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon et des questions liées aux relations de travail.

Le 2 mars 2007, la Commission a souligné le travail et les loyaux services de sa plus ancienne employée, M^{me} Lynn Pigage, administratrice du bureau et agente à l'accueil. Depuis une dizaine d'années, Lynn travaille dur pour assurer soutien et orientation à la Commission. Il nous a fait plaisir de reconnaître et de célébrer son engagement continu envers l'excellence et ses longues années au service de la Commission.

Le 18 mars 2008, la Commission a souligné la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en tenant une journée portes ouvertes. Nous avons invité des représentants de tous les partis représentés à l'assemblée législative à prendre part à la cérémonie d'inauguration officielle de nos locaux pleinement accessibles situés au local 101 du 9010, Quartz Road.

Travail de gouvernance

Au printemps 2007, le ministère de la Justice nous a offert les services d'un consultant dans le but de réviser le plan stratégique de la Commission et d'élaborer un nouveau cadre de responsabilisation. Le personnel et les commissaires ont vu là une occasion de consolider nos valeurs fondamentales et de montrer notre engagement à développer la gouvernance. Le travail effectué à ce chapitre s'est également révélé une excellente occasion d'examiner nos processus, notre orientation stratégique ainsi que les secteurs clés que devrait prioriser la Commission au cours des cinq prochaines années.

Réforme du droit

Malgré sa lourde charge de travail et les défis qu'elle doit sans cesse relever, la Commission a décidé de jouer un rôle actif dans le processus de réforme du droit qui a pour but de réviser de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon. Au sein du territoire, la Commission est la spécialiste des droits de la personne et de la Loi actuellement en vigueur. La réforme du droit offre aux Yukonnais la possibilité de se doter de la meilleure loi sur les droits de la personne au Canada. Il est clair pour moi que l'adoption d'une Loi sur les droits de la personne renouvelée et bien définie contribuera à améliorer de façon significative la qualité de vie de tous les Yukonnais. L'adoption d'une approche non partisane vis-à-vis de cette réforme m'encourage beaucoup. La question des droits de la personne est beaucoup trop importante pour faire l'objet de querelles politiques.

J'espère un jour avoir le privilège et l'honneur de dire aux futures générations de Yukonnais que j'ai contribué à la rédaction de la loi sur les droits de la personne la plus complète au pays. La réalisation de la vision d'égalité du Yukon sera tributaire de l'engagement du public ainsi que du soutien que la communauté et le gouvernement apporteront à la nouvelle législation visant à faire échec à la discrimination.

Indépendance

La Commission considère que la protection de son indépendance est l'une des principales questions qui doit être abordée durant la réforme du droit. Le public doit savoir avec certitude que la Commission effectue son travail de façon impartiale et qu'elle n'a pas de lien de dépendance avec le gouvernement, particulièrement lorsqu'elle mène des enquêtes à la suite de plaintes déposées contre ce dernier à titre d'employeur ou de fournisseur de services.

À l'heure actuelle, la subvention que reçoit la CDPY ne représente qu'un mince poste dans le budget global du ministère de la Justice. Chaque année, la Commission présente une proposition budgétaire au Ministère, qui l'examine et recommande au Conseil de gestion du gouvernement le montant du financement à lui accorder pour l'année suivante. Le ministère de la Justice est également celui qui représente le gouvernement dans le cadre des audiences sur les droits de la personne ainsi que des poursuites judiciaires et des appels qui y sont liés. Cette année, certaines décisions de la Commission ont été portées en appel en raison de cette disposition en matière de financement, les parties ayant allégué que la Commission n'est pas impartiale et sans lien de dépendance avec le gouvernement.

Cette année, le gouvernement a en outre décidé que les organismes qui, en vertu de la loi, n'ont pas à être financés directement par l'assemblée législative recevront leur financement par l'entremise d'un accord de contribution (un contrat de services). La Commission s'inquiète de l'effet qu'un tel accord de financement pourrait avoir sur son indépendance, surtout qu'aucune disposition de la Loi n'indique clairement la manière dont elle doit être financée. Nous avons donc demandé et obtenu un délai d'un an avant l'adoption de toute modification à notre mécanisme de financement, afin que notre subvention soit accordée par l'assemblée législative à la suite d'un débat et d'une surveillance des législateurs, et non d'une décision prise par des fonctionnaires. Nous avons également demandé que les changements qui doivent être apportés à nos ententes de financement soient intégrés à la réforme du droit plutôt qu'à une politique gouvernementale. Enfin, nous demandons que notre financement soit déterminé par la Commission des services aux députés, comme c'est le cas pour le Bureau de l'ombudsman.

L'engagement de la Commission dans un grand nombre de secteurs, notamment la gouvernance, la recherche et la réforme du droit, demeure ferme. Nous sommes déterminés à améliorer la présente *Loi sur les droits de la personne*.

Au nom de la Commission et de son personnel, je vous présente le rapport annuel 2007-2008 de la Commission des droits de la personne du Yukon.

La présidente,

Melissa Atkinson

Portes ouvertes et cérémonie d'inauguration

Le 21 mars 2008, en présence de l'honorable Marian Horne, ministre de la Justice, ainsi que de membres de l'assemblée législative, les commissaires et employés de la CDPY ont marqué la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale par une cérémonie d'inauguration des nouveaux locaux de la Commission.

Commissaires en 2007-2008

De gauche à droite : Max Rispin, Lois Moorcroft, Melissa Atkinson, Glenis Allen; *à l'avant* : Rick Goodfellow

Le travail des commissaires

Rôle d'un commissaire

Les Yukonnais intéressés à siéger bénévolement au sein de la Commission pendant une période de 3 ans présentent une demande à l'assemblée législative par l'entremise du secrétariat des conseils et comités. L'assemblée désigne les commissaires, qui se réunissent chaque mois afin d'examiner les rapports d'enquête et les résultats obtenus aussi bien par les auteurs des plaintes que par les personnes ou entreprises en ayant fait l'objet.

En vertu de l'article 21 de la Loi, il appartient aux commissaires de décider :

a) de rejeter la plainte;
b) de l'aiguiller vers un mécanisme de règlement ou, en cas d'échec du règlement,
c) de la soumettre au Comité d'arbitrage afin qu'il tienne une audience.

Il n'appartient pas aux commissaires de décider s'il y a eu ou non discrimination. Leur rôle est de déterminer si les preuves sont suffisantes pour justifier l'aiguillage de la plainte vers le mécanisme de règlement suivant ou pour recommander la tenue d'une audience. S'ils jugent que les preuves sont insuffisantes, la plainte est rejetée.

L'avocate de la Commission conseille les commissaires au sujet des règles juridiques relatives aux droits de la personne. Les commissaires voient également à l'administration de la Commission, y compris à l'embauche du directeur ou de la directrice, à la planification et à la surveillance financières, à la planification stratégique et à l'élaboration des politiques. Ils en sont aussi les porte-parole lors d'activités d'information du public. Enfin, ils choisissent la personne qui présidera la Commission.

Message de Melissa Atkinson, présidente

« Je suis très fière de faire partie de la Commission. Cela me permet d'en faire davantage pour ma communauté et d'apporter une contribution significative en servant la collectivité yukonnaise. Le processus de la Commission des droits de la personne est une autre voie par laquelle les membres de la collectivité pour accéder à la justice, à l'équité et à la vérité. J'aime servir le public et je ne demande pas mieux que de continuer. En travaillant auprès de la CDPY, je me sens comme si je revenais chez moi car pratiquement toute ma vie, mes expériences liées au racisme et à la discrimination se sont déroulées à une échelle très locale. L'un des meilleurs moyens de faire des progrès est d'informer les gens sur les droits de la personne. Cela devient de plus en plus essentiel pour éliminer le racisme et la discrimination. »

Message de Glenis Allen

« Je suis un défenseur engagé des droits et libertés individuelles fondamentales. À mes yeux, cela englobe les droits sociaux, politiques et culturels. Ma carrière s'est déroulée dans le secteur des ressources humaines, où l'on se concentre sur les rapports avec les gens et la résolution de leurs problèmes au travail. C'est également dans ce domaine que j'ai travaillé, du moins en partie, comme bénévole. Je crois fermement que les gens ont le droit d'être traités avec équité, justice et dignité et que tous sont en droit de travailler ou de vivre à l'abri de

toute forme de harcèlement ou de discrimination. Mon travail à la Commission me donne la possibilité de mettre mes convictions au service de ceux et celles que l'on a traités de façon injuste ou indélicate. »

Message de Lois Moorcroft

« Il faut mettre à jour la loi afin d'accroître la protection contre la discrimination dans notre société actuelle. La Loi sur les droits de la personne *fait valoir le principe du droit inhérent de tout être humain à la dignité. Dans les collectivités du Yukon, le taux toujours élevé de violence envers les femmes, le racisme envers les Autochtones, le manque de services accessibles pour les personnes ayant une incapacité et le harcèlement sexuel dans les écoles et les lieux de travail sont autant d'exemples de violations actuelles des droits de la personne. Nous devons tous appuyer le respect des droits, tant individuels que collectifs, à la vie, au logement, à l'éducation, à la justice, à l'égalité, à la santé et à la participation politique qui sont énumérés dans la Déclaration universelle des droits de la personne et d'autres conventions internationales. Prônons la vérité et la justice. »*

Message de Max Rispin

« Je suis né et j'ai fait mes études en Nouvelle-Zélande, puis j'ai émigré au Canada. J'y ai parcouru le Nord et j'ai passé plus de quarante ans au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans ce qui s'appelle aujourd'hui le Nunavut. Durant cette période, j'ai travaillé comme enseignant et comme fonctionnaire et j'ai observé une acceptation graduelle de tous les groupes nationaux par les résidents; malgré cela, il reste encore de la discrimination fondée sur l'origine nationale, bien qu'elle soit moins flagrante que lors de mon premier voyage dans le Nord.

Le « profilage racial », pour utiliser une expression moins négative, est encore présent dans notre société yukonnaise et ce, malgré que l'acceptation de la diversité des gens soit peut-être notre principal attribut en tant que « Yukonnais ».

C'est parce que je suis totalement opposé à cette forme de discrimination que j'espère, par ma modeste contribution, arriver à réduire la discrimination durant mon mandat en tant que membre de la Commission des droits de la personne du Yukon. »

Message de la directrice

Réforme du droit

En ne faisant rien, on tire de l'arrière : la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon n'a pas été révisée ou modifiée en profondeur depuis son adoption en 1987 et ce, malgré les nombreuses demandes en ce sens présentées par la Commission depuis 1998. La Commission ne dispose pas de tous les outils nécessaires pour effectuer des enquêtes efficaces, outils que les autres commissions canadiennes des droits de la personne possèdent et utilisent. Notre loi est désuète et les tribunaux nous imposent la manière de mener

nos enquêtes. Par conséquent, notre processus d'enquête est lent et très lourd et nous affichons le seuil le plus bas au pays en ce qui a trait à la présentation de plaintes. Certains articles de notre loi sont de plus incompatibles avec la Charte. Nous pouvons faire mieux.

Le 27 avril 2007, l'honorable Marian Horne, ministre de la Justice, a annoncé une révision de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon. Nous attendons avec impatience cette occasion qui nous permettra non seulement d'améliorer la loi et le système des droits de la personne, mais également de sensibiliser les gens et de leur faire mieux comprendre ce qu'apporte la loi actuelle et la manière dont le système fonctionne. Nous sommes persuadés qu'une réforme significative du droit passe par l'éducation et la participation de citoyens informés. Nous croyons aussi que la Commission – forte de son expertise et de ses nombreuses années d'expérience dans le domaine des droits de la personne – peut jouer un rôle important à ce niveau. Au cours du dernier exercice, nous avons pris la décision stratégique de consacrer nos ressources limitées à cette tâche colossale.

Recherche et rayonnement

Nous avons demandé une subvention de 35 000 $ au Fonds de promotion de l'égalité de la femme, qui nous a finalement versé 20 000 $ aux fins suivantes :

- Analyser les renseignements (accumulés depuis 20 ans) contenus dans notre base de données dans le but de déceler des modèles et des tendances;
- Examiner les lois sur les droits de la personne en vigueur dans d'autres juridictions, notamment les innovations et les modifications récemment apportées;
- Déterminer ce que les jeunes filles et les femmes du Yukon considèrent comme des lacunes et des problèmes, le cas échéant, en ce qui a trait à la protection des droits de la personne et au système en vigueur, à la manière dont la Commission pourrait mieux les servir, de même qu'à leurs priorités en ce qui concerne l'amélioration du système des droits de la personne et son adaptation aux besoins du Yukon.

Notre agente d'information a animé neuf discussions de groupe auprès de femmes autochtones, de femmes vivant dans la pauvreté, de femmes victimes de violence, de femmes âgées et de jeunes femmes, d'immigrantes et de femmes racialisées ainsi que de femmes ayant un handicap. La Commission a embauché du personnel contractuel pour l'aider à mener le projet à terme. Au total, nous avons communiqué avec 255 femmes et jeunes filles de Watson Lake à Whitehorse, en passant par des communautés comme Tagish, Ross River, Dawson City et Haines Junction. Consultez notre site web au www.yhrc.yk.ca ou communiquez avec nous pour obtenir copie du rapport.

Accent sur la jeunesse

Le fait que les jeunes soient beaucoup moins susceptibles que les adultes de s'adresser à la Commission pour obtenir de l'aide est l'une des premières choses qui est ressortie de l'analyse de nos bases de données. Nous avons donc fait des services d'approche pour les jeunes une priorité dans nos efforts de réforme du droit. Nous apprécions la contribution du Syndicat des employés du Yukon, qui a offert du financement pour notre projet de blogue à l'intention des jeunes et de site Facebook pour la promotion des droits de la personne, deux activités qui ont été lancées durant la conférence de l'organisme B.Y.T.E. en janvier dernier. Bon nombre de

jeunes ont consulté le blogue et le site Facebook et 142 ont répondu au sondage. Nous avons recueilli les commentaires de jeunes venant de Whitehorse mais aussi de collectivités comme Destruction Bay, Haines Junction, Ross River, Watson Lake, Mayo et Stewart Crossing. Ils nous ont apporté des réponses réfléchies et très utiles. À notre connaissance, nous sommes la première commission au Canada à recourir à un blogue pour joindre la génération Internet. Cette première tentative nous a permis d'en apprendre beaucoup. Consultez notre site web au www.yhrc.yk.ca ou communiquez avec nous pour obtenir copie du rapport.

Qu'avons-nous appris?

Voici quelques leçons que nous avons tirées de nos projets de recherche.

- La sensibilisation aux droits de la personne et au travail de la Commission est très faible, surtout chez les jeunes.
- Il existe un besoin marqué d'éducation et d'information, particulièrement chez les jeunes : 91 % des jeunes interrogés ont dit qu'ils avaient besoin de plus de renseignements sur les droits de la personne et un grand nombre ont déclaré qu'à leur avis, ils devraient recevoir cela à l'école. Presque tous ceux qui ont affirmé en savoir « un peu » sur les droits de la personne ont indiqué l'avoir appris à l'école. Toutefois, près de 40 % ne savaient rien à ce sujet.
- Au cours des vingt dernières années, 70 % des plaintes déposées par des femmes avaient trait à la discrimination au travail et, dans 17 % des cas, elles concernaient la grossesse.
- Les femmes ont indiqué qu'une des priorités de la Loi devrait être l'accès à des logements sûrs et adéquats pour les personnes à faible revenu ainsi qu'une protection accrue contre la violence fondée sur le sexe.
- Certaines femmes ont affirmé que l'équité salariale prescrite dans la Loi devrait également s'appliquer au secteur privé.
- Les femmes estiment également qu'il devrait exister pour les personnes itinérantes, sans emploi et sans source de revenu une forme de protection contre la discrimination fondée sur la condition sociale.
- Les femmes des Premières nations ont souligné la présence d'écarts juridictionnels en matière de protection des droits de la personne pour les femmes de Premières nations et indiqué que ces écarts devaient être abordés. Dix-sept pour cent (17 %) de toutes les plaintes déposées au cours des vingt dernières années émanaient de femmes autochtones.

Que faire maintenant?

Dans le contexte de la réforme du droit, les principaux secteurs d'intérêt sont l'augmentation des protections en vertu de la Loi, l'amélioration du processus des droits de la personne et le renforcement de l'aspect prévention et éducation de notre travail. Notre objectif est d'élaborer un document de travail dans lequel seront regroupées nos recommandations et de le présenter aux Yukonnais pour les aider à participer de façon significative à la réforme du droit. L'obtention de ressources adéquates pour réaliser cet objectif, compte tenu de notre personnel restreint et de notre lourde charge de travail, est notre préoccupation immédiate.

Charge de travail grandissante

Comme vous pourrez le constater à l'examen des graphiques et des statistiques, nous affichons en fin d'exercice le nombre le plus élevé de plaintes non réglées de la courte histoire de la Commission. Les chiffres fournis représentent des personnes réelles en attente d'un règlement. Cette année, nous n'avons pas pu régler autant de cas qu'au cours des deux dernières années, pour diverses raisons : (1) la Commission a décidé d'affecter une partie de son personnel à la recherche et à la réforme du droit, réduisant du coup le temps consacré au travail de résolution informelle et de règlement; (2) un nombre beaucoup plus élevé de cas qu'auparavant ont fait l'objet d'audiences – cette année, nous en avions onze à différentes étapes des audiences. La Commission ne contrôle pas le rythme auquel les cas sont inscrits ou entendus et ceux qui font l'objet d'une audience demeurent sur la liste des cas non réglés jusqu'à leur conclusion, y compris jusqu'à ce qu'une décision soit rendue à la suite de l'appel d'une décision du Comité d'arbitrage devant la Cour suprême; (3) la Commission affiche présentement le nombre le plus élevé de cas systémiques de son histoire; ces cas sont plus complexes et il faut plus de temps pour les étudier, les régler et les instruire; (4) notre travail d'enquête a été plus lent parce que nous avions un enquêteur en moins entre janvier 2007 et le deuxième mois suivant le début du présent exercice, c'est-à-dire durant le processus d'embauche et la période subséquente d'environ un an requise pour qu'un nouvel enquêteur termine sa formation et soit pleinement opérationnel dans ses nouvelles fonctions.

Nouveau personnel, nouvelles procédures et travail de prévention accru

En mai 2007, nous avons accueilli Geoffrey Edwards, notre nouvel enquêteur. Geoffrey a récemment terminé sa formation à l'École de droit à l'Université de l'Alberta et il a travaillé au bureau d'Edmonton de la Commission canadienne des droits de la personne. Il possède également des compétences approfondies en informatique; il a donc fait preuve d'initiative et nous a permis d'économiser beaucoup d'argent au moment d'établir des spécifications et d'installer nos nouveaux ordinateurs l'hiver dernier. Nous sommes également ravis qu'il soit capable de régler rapidement les nombreux problèmes liés à l'Internet, à l'équipement et à la programmation; cela nous est extrêmement précieux.

Nous avons adopté de nouvelles procédures relatives aux enquêtes sur les plaintes, à la conservation des dossiers et aux plaintes abandonnées.

Cette année, 628 personnes ont reçu une formation sur la manière de prévenir ou de régler des problèmes liés aux droits de la personne, principalement en milieu de travail, ou encore sur les conseils à donner en cas de harcèlement et sur l'élaboration de politiques d'adaptation, parfois comme condition d'un règlement. Nous avons connu notre année la plus occupée et la plus productive en ce qui concerne l'aspect prévention de notre travail. Cette année, nous avons demandé et reçu plus de 37 000 $ en financement, en plus de notre subvention de base, pour nos activités de recherche, d'éducation et de formation. Il s'agit du montant le plus élevé jamais reçu en provenance d'autres sources que le ministère de la Justice. Nous décrivons en détails plus loin dans le rapport ce que ce financement accru nous a permis de réaliser.

Remerciements d'anniversaire!

Au cours de sa 20e année d'existence, la Commission a desservi plus de 5 000 personnes de toutes sortes de manières qui sont décrites aux présentes. Nous n'avons pas fait cela tout seuls. Nous tenons à remercier les organismes suivants pour leur soutien et leurs dons spéciaux au cours de cette année marquante : Erik's Audiotronics, Northwestel, Fondation du droit du Yukon, Office Supply Centre, Syndicat des employés du Yukon, Fonds de promotion de l'égalité de la femme, Carswell, B.Y.T.E. (Bringing Youth Toward Equality) et Keith's Plumbing and Heating, notre nouveau locateur, grâce à qui notre déménagement s'est très bien déroulé.

Miranda Moore, étudiante au programme d'enseignement coopératif en droit de l'Université de Victoria

Nous tenons également à souligner toute l'aide que nous a apportée Miranda Moore, étudiante au programme d'enseignement coopératif en droit de l'Université de Victoria. Miranda a effectué au cours de l'été 2007 les premières recherches en vue de la réforme du droit, notamment sur l'importante question de la compétence en matière de droits de la personne pour les gouvernements des Premières nations et pour les citoyens du Canada et du Yukon. Nous remercions aussi Stephen Roddick, Sofie Fortin et Jessica Theissen, qui ont participé bénévolement à la conception de notre blogue pour les jeunes ainsi qu'à la campagne d'affichage.

Nous sommes en outre reconnaissants à M. Harry Monk, directeur régional du bureau de Vancouver de la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi qu'au Fonds de prévention de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon et à la Fondation du droit du Yukon, qui ont financé nos ateliers destinés aux employeurs sur l'élaboration de politiques contre le harcèlement ainsi que nos publications en langage clair et nos ateliers sur les adaptations en milieu de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Nous remercions tout particulièrement les étudiants, les jeunes, les femmes et les jeunes filles qui nous ont gracieusement accordé du temps et qui ont partagé avec nous leurs idées, leurs expériences et leurs conseils sur la réforme du droit et la manière d'améliorer notre système.

Le travail de la Commission

MESSAGE DE LYNN PIGAGE, AGENTE À L'ACCUEIL

« Lorsque vous téléphonez à la Commission ou passez par ses locaux, mon travail consiste à répondre à vos questions concernant vos droits et à vous expliquer le processus entourant les droits de la personne. Il se peut que vous ayez besoin d'information si vous êtes un employé, un employeur, un locataire, un propriétaire ou encore le fournisseur ou le bénéficiaire d'un service. Il se peut aussi que je vous dirige vers un autre service, comme la Law Line, si votre situation ne relève pas de la Loi sur

les droits de la personne du Yukon. *Je mets vos questions par écrit afin que notre avocate détermine ce qui en est. L'étape suivante est l'enregistrement de la plainte, au cours duquel je réunis tous les détails (qui, quoi, où et comment) au sujet de la discrimination dont vous alléguez avoir été victime. Ces renseignements forment la plainte, que je remets à la directrice des droits de la personne, Mme Heather MacFadgen, afin qu'elle mène une enquête préliminaire pour s'assurer que celle-ci respecte les délais prescrits, relève bien des pouvoirs de la Commission et n'est ni « frivole » ni « vexatoire ».*

Figure 1 : En 2007-2008, la Commission a reçu 266 demandes de renseignements, dont 53 ont été aiguillées vers d'autres organismes et 27, vers la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu de l'aide et des conseils pour composer avec leurs problèmes ou préoccupations liées aux droits de la personne. Il arrive souvent que des employés, et parfois même que des employeurs ou des fournisseurs de services, nous appellent pour demander conseil sur la façon d'aborder une question de droits de la personne qui les touche. Le personnel de la Commission, en toute confidentialité, s'efforce de régler le problème et d'éviter la discrimination.

Figure 1

MESSAGE DE GEOFFREY EDWARDS, ENQUÊTEUR

« Une fois que la directrice a établi qu'une plainte relevait de la compétence de la CDPY, celle-ci est soumise au processus de règlement et d'enquête. Si les parties ne peuvent ou ne veulent s'entendre pour la régler, c'est mon rôle de faire enquête. Le fait que la Commission accepte une plainte ne signifie pas qu'elle admet que le plaignant a été victime de discrimination ou que la personne qui fait l'objet de la plainte a commis un acte répréhensible. C'est la raison pour laquelle le processus d'enquête est confidentiel.

Pour chaque plainte, j'interviewe les témoins, je recueille les documents et autres preuves et je consulte la jurisprudence en matière de droits de la personne; j'organise ensuite toute cette information en un rapport d'enquête. Certains rapports complexes ont plus de cinq cent pages mais en général, ils en comptent une centaine en incluant les déclarations et documents pertinents. Je dois rester neutre, ce qui signifie que je recueille toute l'information pertinente susceptible de confirmer ou d'infirmer les allégations du plaignant.

Les commissaires lisent le rapport d'enquête et décident de rejeter la plainte, d'en demander le règlement ou de la soumettre au Comité d'arbitrage si les tentatives de règlement ont échoué. Il arrive parfois que des plaignants me demandent si je les crois ou si j'estime que leur plainte est valable. Je réponds toujours que le rôle des Commissaires est de prendre une décision et que le mien est de leur présenter tous les faits pouvant les aider dans cette tâche.

Comme la Commission ne compte qu'un nombre restreint d'employés, je participe aussi à l'enregistrement des plaintes, à la réception des appels téléphoniques et à la présentation des rapports d'enquête aux parties concernées. »

Figure 2 : Le diagramme montre le nombre de plaintes qui n'étaient pas réglées à la fin de chaque exercice entre 1998 et 2008. À la fin de 2007-2008, il y avait 59 dossiers en cours de traitement à la Commission (voir le message de la directrice). Il s'agit des plaintes que la Commission s'employait encore en régler à la fin de l'exercice financier, y compris de celles soumises à un tribunal ou faisant l'objet d'une audience. On observe à partir de 2002 une hausse du nombre de dossiers ouverts, mais le nombre de nouvelles plaintes reçues chaque année a lui aussi augmenté durant cette période.

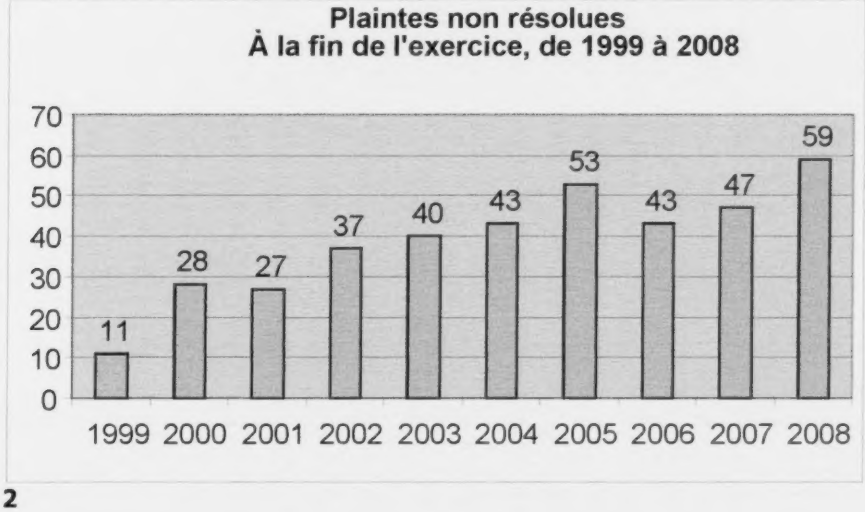


Figure 2

Les figures 3 et 4 illustrent les plaintes reçues entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008, classées par motif de discrimination selon l'article 7 de la Loi (voir la figure 4 pour la liste de ces motifs). Soulignons que certaines portent sur plus d'un motif. Le graphique indique que le nombre de plaintes pour discrimination fondée sur le sexe et pour harcèlement sexuel a

considérablement augmenté par rapport à l'an dernier. C'est toutefois le défaut d'adopter des mesures d'adaptation à un handicap mental ou physique qui demeure le motif le plus fréquent.

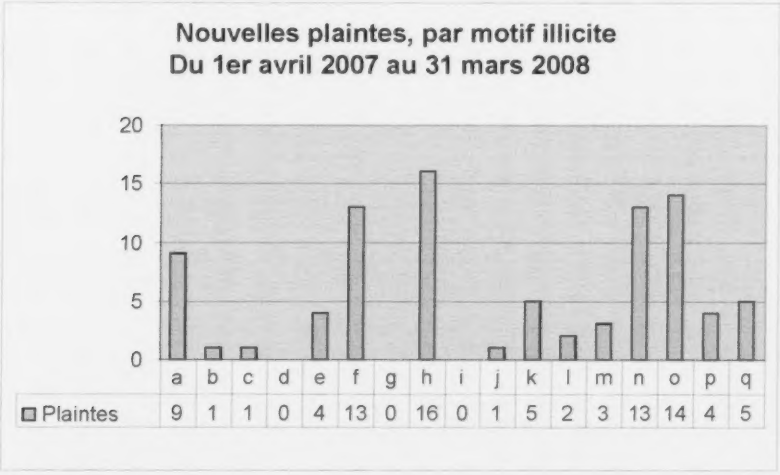


Figure 3

Colonne	Nombre de plaintes	Motif de discrimination illicite
a	9	L'origine ancestrale, y compris la couleur et la race
b	1	L'origine nationale
c	1	L'origine ethnique ou linguistique
d	0	La religion ou les croyances
e	4	L'âge
f	13	Le sexe, y compris la grossesse
g	0	L'orientation sexuelle
h	16	Les déficiences physiques ou mentales
i	0	L'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j	1	Les convictions politiques
k	5	L'état matrimonial ou la situation de famille
l	2	La source de revenus
m	3	L'association réelle ou présumée
n	13	L'obligation de répondre aux besoins spéciaux
o	14	Le harcèlement sexuel ou autre
p	4	La discrimination systémique
q	5	Les employeurs responsables de la conduite d'employés (article 35 de la Loi)

Figure 4

Figure 5 : Vingt-huit (28) plaintes avaient été traitées à la fin de l'exercice, dont deux rejets sommaires. Les rejets sommaires sont des cas où le directeur, au terme de l'enquête préliminaire d'une plainte, la rejette ou refuse de l'accepter parce qu'elle ne relève pas de la compétence de la Commission, parce qu'elle est de nature frivole ou vexatoire ou parce qu'elle porte sur des faits survenus il y a plus de six mois.

Une plainte, par exemple, a été rejetée faute d'allégation ou de preuve attestant qu'un motif de distinction illicite était rattaché au traitement défavorable subi par la personne. Une autre l'a été pour plusieurs raisons, entre autres parce que la situation alléguée n'avait pas été présentée à l'intérieur des délais prescrits.

Dix plaintes ont été résolues de façon informelle grâce à la collaboration des parties et à l'intervention précoce du personnel de la Commission avant la tenue d'une enquête approfondie. Certains de ces cas sont résumés dans la partie suivante du rapport.

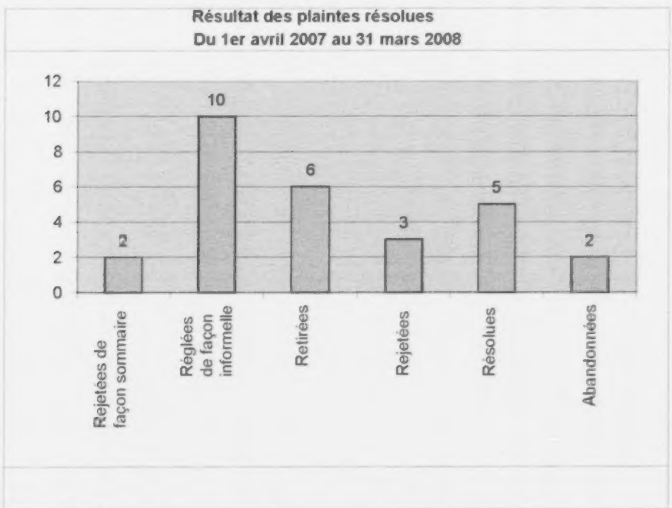


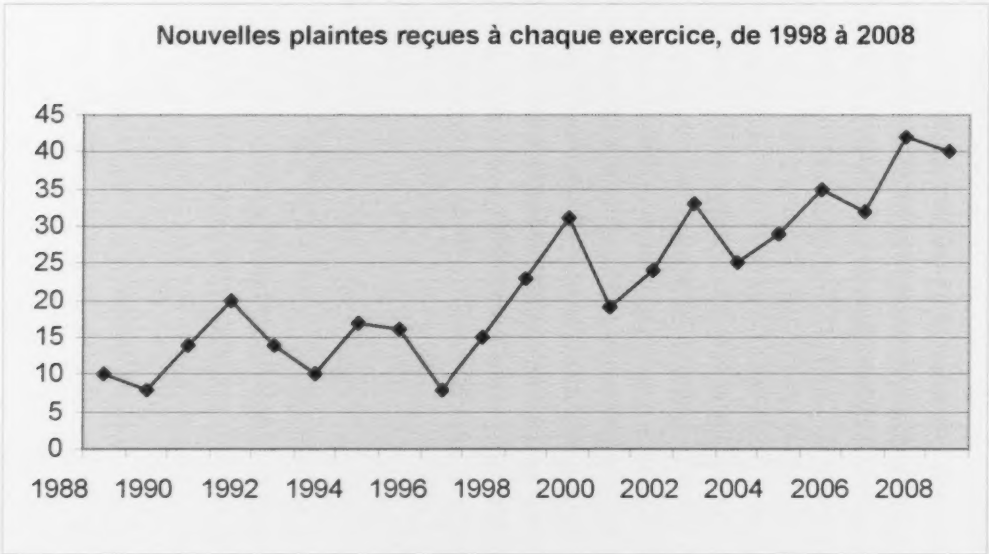
Figure 5

Figure 6: Vingt-huit (28) plaintes avaient été traitées à la fin de l'exercice. (Consultez le message de la directrice afin de savoir pourquoi ce nombre est moins élevé qu'au cours des deux exercices précédents.)

Figure 6

Figure 7 : La figure montre que 40 nouvelles plaintes ont été déposées entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008. Ce chiffre est conforme à la hausse marquée du nombre de nouvelles plaintes reçues au cours des trois derniers exercices. Toutefois, malgré cet accroissement de la charge de travail, le nombre d'employés de la Commission est passé de 3,0 à 3,6 ETP [équivalents temps plein] seulement, en raison des contraintes financières. L'avocate-conseil, qui veille à la disposition et au règlement des plaintes ainsi qu'aux audiences et aux comparutions devant les tribunaux, et la directrice, qui s'occupe des enquêtes préliminaires, des procédures de règlement informel et des plaintes rejetées de façon sommaire, travaillent toutes deux à temps partiel [0,8 ETP].

Figure 7



Résolutions informelles – Mesures de redressement

La Commission a pour politique d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc par tous les moyens d'aider les parties qui y consentent à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête. Le directeur peut recommander des façons de régler une plainte tout en respectant l'objet de la Loi. Cette année, dans un peu plus du tiers des dossiers que nous avons menés à terme, les parties ont coopéré et, avec l'aide du personnel de la Commission, se sont entendues sur un règlement satisfaisant avant la tenue de l'enquête. Cela nous a permis de sauver du temps, de l'argent et des ressources. Voici quelques exemples de cas ayant fait l'objet d'une résolution informelle durant la période visée par le rapport.

- Une membre des Premières nations bénéficiaire de l'aide sociale s'est plaint d'avoir été traitée de façon cavalière dans un commerce local **en raison de son origine ancestrale et de sa source de revenu**. Elle a allégué qu'alors qu'elle faisait ses emplettes, les services de sécurité ont été alertés sans motif apparent et l'ont priée de quitter les lieux. La plainte a été réglée de façon informelle et la plaignante a reçu un certificat cadeau ainsi qu'une lettre d'excuses pour la façon dont elle avait été traitée.

- Une jeune femme de 21 ans a porté plainte parce que sa candidature à un poste de gestion n'avait pas été retenue en raison de son âge, alléguant que l'employeur avait choisi une employée plus âgée mais moins qualifiée étant donné qu'elle avait déjà géré du personnel dans le cadre d'emplois antérieurs. Elle a déclaré que le superviseur lui avait dit avoir fait ce choix parce que la nouvelle gestionnaire « est dans la quarantaine et possède une plus grande expérience de vie ». Afin de régler cette plainte pour **discrimination fondée sur l'âge**, l'employeur a consenti à verser à la plaignante la somme de 1 000 $ pour atteinte à sa dignité et perte d'estime de soi ainsi qu'un montant de 1 410 $ en guise d'indemnisation pour la perte de revenus.

- Une employée enceinte a allégué que son employeur n'avait pas **adapté le lieu de travail pour tenir compte de sa grossesse** et qu'il avait rejeté sa demande d'effectuer seulement ses tâches courantes pour des raisons médicales liées à son état. (Elle lui avait demandé de ne pas avoir à former une nouvelle employée en plus de s'acquitter de ses fonctions habituelles dans les derniers mois avant son congé de maternité.) Afin de régler cette **plainte pour discrimination sexuelle**, l'employeur a présenté ses excuses à la plaignante et il a rédigé un feuillet d'information portant sur les mesures d'adaptation à prendre à l'égard des employées enceintes.
- Une femme atteinte de **diabète** dont le contrat n'avait pas été renouvelé pendant qu'elle se trouvait en congé de maladie a allégué que l'employeur n'avait pas répondu aux besoins liés à son **incapacité physique** jusqu'au point de la **contrainte excessive** et que si son contrat n'avait pas été renouvelé, c'était en partie à cause de son état. La plainte a été résolue de façon informelle par le versement à la plaignante d'une indemnité de 250 $ pour préjudice de droit ainsi que d'un montant de 895 $ en guise d'indemnité de vacances et de surtemps.
- Une femme traitée pour **dépression** et pour un dérèglement hormonal s'est plainte de harcèlement sexuel au travail et du fait que son employeur n'avait pas répondu aux besoins liés à son état jusqu'au point de la « contrainte excessive ». Au moment de porter plainte, elle était en congé de maladie en raison de ses incapacités. Elle a allégué qu'avant son départ, l'employeur lui avait retiré ses fonctions et ne les avait pas remplacées par d'autres tâches et que son superviseur parlait de façon humiliante de son problème de santé et de la façon dont il affectait son rendement au travail. Elle a de plus affirmé que celui-ci avait parlé de ses rapports sexuels d'une façon qui avait mis toutes les employées mal à l'aise. Afin de régler cette **plainte pour harcèlement sexuel et défaut d'adaptation**, l'employeur a versé 1 500 $ à la plaignante pour atteinte à sa dignité et perte d'estime de soi et il a consenti à établir pour son retour en fonction un plan de travail tenant compte de son incapacité. (Soulignons que le superviseur en cause a quitté les lieux durant le traitement de la plainte.)

Règlements – Mesures de redressement

Message de Susan Roothman, avocate-conseil

« Je suis l'avocate de la Commission. Ma principale tâche consiste à m'assurer que celle-ci est bien au fait des lois relatives aux droits de la personne et qu'elle en tient compte au moment

de prendre une décision. Cela s'applique à tous les niveaux de décisions prises par les employés et les commissaires. J'aide ceux-ci dans le traitement de toute plainte reçue, à partir de la première requête jusqu'à la clôture du dossier, y compris pendant la durée de l'enquête. Lorsqu'une plainte est soumise aux commissaires pour règlement, j'aide les parties à s'entendre.

Je représente en outre la Commission au sein du Comité d'arbitrage ainsi qu'au tribunal, c'est-à-dire pendant les audiences du Comité et dans le cadre des demandes, des révisions judiciaires et des appels devant la Cour suprême du Yukon. »

À la suite d'une enquête, les commissaires en consultent le rapport et peuvent décider de soumettre le dossier à l'avocate-conseil de la Commission pour qu'elle effectue une tentative de règlement. S'il est impossible de régler une plainte, on la renvoie au Comité d'arbitrage de la Commission pour qu'il tienne une audience et ce, même si le plaignant refuse une offre raisonnable de règlement. La Commission a économisé cette année les coûts liés à une audience du Comité d'arbitrage en réglant quatre plaintes après la tenue d'une enquête, mais avant ou durant l'audience. Voici un exemple de règlement que l'avocate-conseil de la Commission a aidé les parties à conclure.

Discrimination fondée sur le sexe et harcèlement sexuel au travail

Une femme travaillant dans un groupe à prédominance masculine a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe ainsi que de harcèlement sexuel, notamment d'avoir été exposée sur les lieux de travail à un langage sexiste importun. Cette plainte a été acheminée au Comité d'arbitrage mais a été réglée avant l'audience. L'employeur a consenti à verser des dommages-intérêts à la plaignante, à savoir un montant de 1 000 $ pour atteinte à sa dignité et perte d'estime de soi et une indemnité de 8 000 $ pour perte de salaire.

Décision du Comité d'arbitrage

S'il est impossible de régler une plainte avec l'accord des parties, on la renvoie au Comité d'arbitrage. Le Comité est tout à fait indépendant de la Commission et du gouvernement. S'il estime qu'il y a eu discrimination, il peut ordonner l'application de mesures de redressement. Toute plainte portée devant le Comité d'arbitrage devient du domaine public. Les deux parties concernées peuvent en appeler des décisions du Comité devant la Cour suprême du territoire du Yukon.

L'audience suivante a eu lieu au cours de l'exercice financier :

Darrell March c. Ed Huebert et le gouvernement du Yukon

Le plaignant a porté plainte contre son employeur, le gouvernement du Yukon, pour avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience intellectuelle et pour non-adaptation du milieu de travail à ses besoins spéciaux. La plainte a été soumise au Comité d'arbitrage, qui a dit ne

trouver aucune preuve de discrimination dans ce cas précis. Le Comité a par ailleurs constaté que le gouvernement du Yukon n'avait pas de politique uniforme permettant de tenir compte de la souffrance vécue par le plaignant en raison de sa déficience sans pour autant enfreindre ses droits. Il a recommandé que l'employeur examine les procédures d'adaptation et qu'il élabore et mette en œuvre une politique et des directives facilitant la gestion appropriée des questions qui se posent lorsque des employés dévoilent leur déficience intellectuelle. Le Comité a en outre reconnu la « ténacité » dont avait fait preuve le plaignant en lui soumettant ce problème et il a conclu que la plus grande conscientisation du gouvernement du Yukon aux besoins des employés ayant une déficience intellectuelle devrait « valider ses efforts ».

La décision du Comité de rejeter la plainte fait actuellement l'objet d'un appel de la Commission et du plaignant devant la Cour suprême du Yukon.

Activités d'information publique

Message de Lillian Nakamura Maguire, spécialiste de l'information publique

« Le travail d'information de la Commission a pour objet de promouvoir la compréhension des droits et responsabilités de la personne et de prévenir la discrimination. Mon rôle est de concevoir, d'offrir et d'évaluer des présentations et des ateliers éducatifs ainsi que d'assurer des services de consultation aux employeurs, employés, étudiants, membres de syndicats, enseignants, propriétaires d'entreprise, propriétaires et membres intéressés du public. Produire des documents d'information, mettre à jour notre site web, coordonner la publication du rapport annuel, effectuer des recherches et rédiger des rapports, communiquer avec les médias et travailler avec des partenaires de la communauté constituent d'autres aspects de mon travail. Il n'y a pas de limite à la diversité des groupes et des contenus avec lesquels je travaille pendant mes semaines de 21 heures! »

Voici les grandes lignes des activités d'information tenues en 2007–2008 :

- Il y a eu 4 058 visiteurs – nouveaux ou habitués – dans notre site web.
- Grâce au financement assuré par la Fondation du droit du Yukon, nous avons publié de l'information en langage clair et simple sur l'obligation d'adaptation.
- Nous avons donné des ateliers sur l'élaboration d'une politique pour un milieu de travail libre de harcèlement à quatre gouvernements des Premières nations et deux organismes sans but lucratif, soit à un total de 118 gestionnaires et employés.
- Nous avons coordonné la recherche, les groupes de discussion et les entrevues qui ont précédé la parution du *Report on Human Rights of Women and Girls in Yukon*, un projet rendu possible grâce au financement assuré par le Women's Equality Funding Programme du Women's Directorate du gouvernement du Yukon. Nous avons recueilli les opinions de 255 femmes et jeunes filles.
- En collaboration avec M. Harry Monk, gestionnaire régional de la Commission canadienne des droits de la personne, et de M. Rick Goodfellow, membre de la

Commission, nous avons donné des séminaires sur l'obligation d'adapter les services et la conception des immeubles afin de les rendre accessibles aux personnes ayant une incapacité.

- Dans le cadre d'un processus de règlement, nous avons donné de la formation sur les droits de la personne en milieu de travail au gestionnaire d'un organisme sans but lucratif ainsi qu'aux employés et au gérant d'un commerce de détail.
- Nous avons coordonné la tenue de trois séminaires sur les questions de santé mentale en milieu de travail donnés par Mme Margaret Tebbutt, gestionnaire du programme Mental Health Works de l'Association canadienne pour la santé mentale. L'un d'eux s'adressait précisément aux cadres supérieurs des secteurs public et privé et des ONG. Environ 120 personnes ont assisté aux trois séminaires.
- Dans le cadre de la semaine du « droit de savoir » (*Right To Know* Week), tenue l'automne dernier, la directrice et l'ombudsman se sont adressés à plus de deux cents étudiants de l'école secondaire Vanier.
- Nous avons livré des présentations sur les droits généraux de la personne aux étudiants du Yukon College et aux membres d'un conseil consultatif du gouvernement.
- Mme Lois Moorcroft, membre de la Commission, a livré à 25 personnes une présentation ayant pour thème « Women and Global Human Rights » dans le cadre du Mois de l'histoire des femmes.
- Le Mois du patrimoine asiatique a aussi marqué le lancement officiel, en présence de 40 personnes, de l'exposition de photos sur l'histoire de l'Asie organisée de concert avec les Archives du Yukon.
- Avec l'aide financière du Syndicat des employés du Yukon et la participation de l'organisme B.Y.T.E. (Bringing Youth Toward Equality), nous avons conçu un blogue et un site web afin de susciter chez les jeunes un débat sur les droits de la personne. Cela nous a servi de fondement pour la réalisation d'un sondage sur la question (qui s'est prolongée jusqu'en 2008-2009).

Bon nombre de nos programmes d'information avaient pour but de sensibiliser davantage les employeurs à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, particulièrement pour répondre aux besoins des personnes ayant un problème de santé mentale. La demande d'information sur les droits de la personne augmente avec l'annonce de la révision de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon. Bon nombre des répondantes au sondage sur les droits des femmes et des jeunes filles ont souligné le besoin d'informer davantage les étudiants et les employeurs. Soulignons que la plupart des grandes activités d'information de la Commission n'auraient pas été possibles sans l'aide financière des partenaires susmentionnés. Étant donné que les ressources humaines et financières dont nous disposons limitent notre capacité à répondre aux besoins d'information de la collectivité, nous devons cibler nos efforts et adopter une approche fondée sur la collaboration avec d'autres groupes et organismes.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2008
(non vérifié)

Rapport de mission d'examen

État de la situation financière

État des résultats

État de l'évolution de l'actif net

État de l'évolution de la situation financière

Notes afférentes aux états financiers

J. Kim Tanner, C.A., Ltd.
Comptable agréé

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à l'examen de la situation financière de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2008 ainsi qu'à l'examen de l'état des résultats de l'évolution de l'actif net et de l'évolution de la situation financière pour l'exercice ayant pris fin à la même date. Mon examen a été effectué conformément aux normes d'examen généralement reconnues au Canada et a consisté principalement de contrôles par sondage, de procédures analytiques et discussions concernant les renseignements qui m'ont été fournis par la Commission.

Il est entendu qu'un examen des comptes ne constitue pas une vérification financière. Par conséquent, je ne peux prononcer de jugement sur ces états financiers en tant que vérificateur.

À mon avis les états financiers présentés ci-dessous sont conformes à tous égards importants aux principes comptables généralement reconnus au Canada, ainsi qu'aux conditions rattachées aux ententes de contribution intervenues au cours de l'année avec le gouvernement du Yukon.

COMPTABLE AGRÉÉ

Whitehorse, Yukon
Le 13 mai 2008

505 Jarvis Street, Whitehorse, Yukon, Y1A 2H7
PH: (867) 667-4700 FAX: (867) 667-4439

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS 2008
(non vérifié)

	2008 $	2007 $
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	22 187	2 847
Comptes clients	69 000	977
Frais payés d'avance	2 748	2 380
	93 935	6 204
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPMENT (note 2b 3)	6 500	20 000
IMMOBILISATIONS (note 2a 4)	22 955	17 819
	123 390	44 023
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Dette bancaire	-	11 154
Comptes fournisseurs et charges à payer	3 512	6 906
Salaires et avantages sociaux	46 210	37 968
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	6 500	5 167
	56 222	61 195
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (note 2a 3)	22 955	17 819
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	6 500	20 000
NON AFFECTÉ	37 713	(54 991)
	67 168	(17 172)
	123 390	44 023

ACCEPTÉ PAR :

commissaire

commissaire

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifié)

	2008 $	2007 $
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	575 000	451 000
Gouv. du Yukon – Égalité de la femme	20 000	-
Subvention du gouv. du Canada pour la formation	-	3 866
Intérêts créditeurs	5 715	6 114
Dons et autres recettes	3 970	5 643
Subvention de la Yukon Law Foundation	10 325	4 690
	615 010	471 313
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	1 053	2 923
Cotisations des membres	995	1 373
Entretien et réparation de l'équipement	1 488	597
Intérêts et frais bancaires	212	220
Perte résultant de l'aliénation d'un bien	1 250	-
Fournitures de bureau	7 426	5 949
Frais d'affranchissement fret et messagerie	718	1 118
Honoraires	3 816	6 279
Abonnements, publications et films	2 967	3 554
Téléphone et Internet	7 291	10 157
Vol	-	987
	27 216	33 157
Personnel		
Service des contrats	-	1 780
Formation et déplacements	1 328	5 836
Assurance-responsabilité	1 433	1 467
Frais de recrutement	-	89
Salaires et avantages sociaux	378 378	365 247
	381 139	374 419
Commissaires		
Honoraires	19 800	25 150
Assurance-responsabilité	5 800	5 800
Formation	1 538	5 482
Rencontres et réceptions	489	5 325
	27 627	41 757
Éducation publique		
Subvention CSST– Ateliers sur le harcèlement/YDEC	1 946	5 677
Subvention Fondation du droit - Publications	4 926	-
Subvention Fondation du droit – Atelier Adaptations	10 129	-
Projet d'égalité de la femme	20 017	-
Partenaire SEY – projet Jeunesse	638	-
Fêtes du 10 décembre et du 21 mars	894	235

Site Web et imprimés	361	1 034
	38 911	6 946

...suite

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS (suite)

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifié)

	2008 $	2007 $
Gestion des plaintes		
Services juridiques	-	-
Enquêtes	3 090	2 832
Frais d'audience	7 592	595
	10 682	3 427
Fonctionnement		
Assurances	1 598	1 598
Nettoyage et entretien	1 300	2 425
Loyer	35 083	34 125
	37 981	38 148
	523 556	497 854
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	91 454	(26 541)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifé)

	Fonds de remplacement de l'équipement	Investi en immobilisations	Non affecté (déficit)	Net 2008	Net 2007
	$	$	$	$	$
SOLDE AU DÉBUT	20 000	17 819	(54 991)	(17 172)	15 516
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	91 454	91 454	(26 541)
Virements	(13 500)	-	13 500	-	33
Acquisitions (aliénation)	-	12 250	(12 250)	-	-
Amortissement	-	(7 114)	-	(7 114)	(6 180)
SOLDE À LA FIN	6 500	22 955	37 713	67 168	(17 172)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifié)

	2008 $	2007 $
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	526 000	451 000
Fonds reçus du gouvernement du Canada	-	3 866
Fonds reçus de la Yukon Law Foundation	10 325	4 690
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	4 947	4 966
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(370 136)	(360 981)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	(147 690)	(124 041)
	23 446	(20 500)
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés (remboursés) au Fonds de remplacement de l'équipement	1 333	(33)
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement pour achat d'immobilisations	13 500	33
Achat (aliénation) d'immobilisations	(13 500)	787
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	5 715	6 114
	7 048	6 901
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	30 494	(13 599)
ENCAISSE AU DÉBUT	(8 307)	5 292
ENCAISSE À LA FIN	22 187	(8 307)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifé)

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte alléguant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour administrer la *Loi sur les droits de la personne*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation. Les améliorations locatives sont amorties suivant la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les autres immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 7114 $ (6180 $ en 2007).

L'investissement en immobilisations représente l'amortissement immobilier total de la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a mis sur pied le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'année financière 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année.

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être attesté par un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 à ce sujet.

c) Dons en nature

Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et entrés à titre de revenus au poste "Dons en nature".

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifé)

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	2008 $	2007 $
Certificat de placement garanti	-	14 833
Argent prêté au fonds général du Fonds de remplacement de l'équipement, devant être remboursé dès que possible.	6 500	5 167
	6 500	20 000

4. IMMOBILISATIONS

		2008			2007
	Taux	$ Coût	$ Amortissement cumulé	$ Coût non-amorti	$ Coût non-amorti
Mobilier et agencements	20%	57 572	48 689	8 883	11 103
Équipement informatique	30%	43 236	40 419	2 817	4 024
Équipement informatique	45%	19 273	8 018	11 255	1 442
Améliorations locatives	S.L.	-	-	-	1 250
		120 081	97 126	22 955	17 819

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des revenus reportés. Sauf indication contraire, les

commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2008
(non vérifé)

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en novembre 2012 à verser un loyer mensuel de 3083,33 $ pour les locaux logeant ses bureaux et ce, jusqu'en décembre 2010, moment où le loyer mensuel passera à 3291,66 $.